

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada PT. Aston Graphindo Indonesia)**



ARTIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

NENDEN NUR ANNISA
B 100120359

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2015**

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh dari ketiga variabel independen terhadap variabel dependen dan untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan mempengaruhi diantara ketiga variabel independen terhadap variabel dependen. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia yang berjumlah 92 karyawan sebagai populasi, dengan sampel 49 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling atau acak sederhana. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala *likert*.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS 20.00 dari uji t diperoleh variabel kepemimpinan signifikan sebesar $0,53 < 0,10$ H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel lingkungan kerja signifikan sebesar $0,75 < 0,10$ H_0 ditolak dan H_a diterima dan variabel motivasi tidak signifikan dengan nilai sebesar $0,740 > 0,10$ H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil uji F Probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga pada penelitian ini variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Koefisien Determinasi R^2 diperoleh hasil sebesar 0,286 artinya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,286 atau 28,6%, sisanya dapat dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat didalam model.

Kata kunci : Kinerja Karyawan, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi karyawan.



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. A. Yani Tromol Pos 1 Pabelan Kartosuro Telp. (0271) 717417 Surakarta – 57102

SURAT PERSETUJUAN ARIKEL PUBLIKASI ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini pembimbing skripsi :

Pembimbing Utama : Nur Achmad. S.E., M.Si.

Telah membaca dan mencermati artikel publikasi ilmiah yang merupakan ringkasan skripsi dari mahasiswi :

Nama : NENDEN NUR ANNISA

NIM : B 100120359

Jurusan : MANAJEMEN

Judul Skripsi : PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN

Artikel tersebut layak dan dapat disetujui untuk dipublikasikan.

Demikian persetujuan ini dibuat, semoga dapat digunakan seperlunya.

Surakarta, 20... November 2015

Pembimbing Utama

(Nur Achmad. S.E., M.Si.)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Triyono, S.E., M.Si)

A. LATAR BELAKANG

Betapa besar majunya teknologi, berkembangnya informasi, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Jika sumber daya manusianya sudah baik dan sudah terpenuhi apa yang dibutuhkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

Banyak faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, antara lain: kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Untuk mengelola dan mengendalikan berbagai fungsi subsistem dalam organisasi agar tetap konsisten dengan tujuan organisasi dibutuhkan seorang pemimpin, karena kepemimpinan merupakan bagian penting dalam peningkatan kinerja para karyawan. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini dimana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada karyawan dalam menjalankan tugas masing-masing karyawan dalam perusahaan.

Handoko (2011: 294) mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunya seseorang untuk mempengaruhi orang-orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat memberikan karyawan motivasi dalam bekerja, mendekatkan diri dengan para karyawan untuk mengetahui bagaimana tingkat kerja dan keluhan apa saja dalam melaksanakan tugas

yang diterima oleh karyawan, maka sebagai pemimpin sudah dapat menjadikan karyawan tersebut merasa nyaman untuk bekerja dalam perusahaan Aston Graphindo Indonesia, dengan hal ini maka tingkat kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Maryati (2014: 139) Lingkungan kerja yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja bisa dipastikan kinerja akan meningkat. Motivasi biasa ditimbulkan oleh faktor internal atau eksternal. Faktor internal berasal dari kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri pribadi seseorang, sedangkan faktor eksternal menjelaskan kekuatan-kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi faktor intern yang dikendalikan oleh manajer. Dengan demikian tenaga kerja dapat dimotivasi melalui banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan kerja yang berarti.

Sehingga dari penjelasan di atas, dalam penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aston Graphindo Indonesia)”**. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia, serta faktor independen yang dominan mempengaruhi faktor dependen.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas maupun dari segi ketepatan waktu dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut (Robert L. Mathis dan John H. Jackson 2006: 378 dalam Kusuma 2013: 36) adalah: (a) Kuantitas, (b) Kualitas, (c) Keandalan, (d) Kehadiran, (e) Kemampuan Bekerjasama

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan berkaitan dengan pengaruh/kekuasaan, hubungan/kerja sama, komunikasi pimpinan serta usaha mencapai tujuan (Ginting 1999) (dalam Widodo 2010). Indikator Kepemimpinan antara lain: (a) pengaruh/kekuasaan, (b) hubungan/kerjasama, (c) komunikasi, (d) usaha pencapaian tujuan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: (a) Tersedianya fasilitas kerja, (b)

Penerangan/cahaya, (c) Suhu udara/sirkulasi udara, (d) Keamanan, (e) Kebersihan, (f) Kebisingan.

4. Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau kemauan yang timbul dari diri pegawai untuk melakukan sesuatu pekerjaan karena adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (a) Fisiologis, (b) Keamanan, (c) Sosial, (d) Penghargaan, (e) Aktualisasi diri.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia yang berjumlah 92 karyawan sebagai populasi, dengan sampel 49 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling atau acak sederhana. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan skala linkert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda tiga prediktor, dengan formulasi:

$$Y: a + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + \dots + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

x₁ : Kepemimpinan

x₂ : Lingkungan Kerja

x₃ : Motivasi Kerja

β_1 : Koefisien regresi kepemimpinan

β_2 : Koefisien regresi lingkungan kerja

β_3 : Koefisien regresi Motivasi Kerja

e : Variabel pengganggu (tidak dihitung)

Dalam analisis ini teknik mencari regresi linier berganda dengan menggunakan *out put* program SPSS 20.00 (*statistical package for social sciences*) pada tabel *coefficients*.

D. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Aston Graphindo Indonesia diketahui bahwa serangkaian pengujian instrument dinyatakan valid dan reliabel serta serangkaian pengujian asumsi klasik dinyatakan normal, tidak ada multikolinieritas, dan tidak terjadi heteriskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Tiga Prediktor diperoleh persamaan sebagai berikut: $Y = 13,093 + 0,245X_1 + 0,219X_2 + 0,024X_3 + e$. Hasil dari uji t diperoleh variabel kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan dengan probabilitas signifikan $0,053 < 0,10$ H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan Probabilitas signifikan $0,075 < 0,10$ H_0 ditolak dan H_a diterima, dan variabel motivasi kerja menunjukkan berpengaruh positif dan tidak signifikan dengan probabilitas signifikan $0,740 > 0,10$ H_0 diterima dan H_a ditolak.

Selanjutnya hasil dari uji F ada pengaruh dari seluruh variabel independent secara bersama-sama yang signifikan terhadap variabel dependent karena Probabilitas signifikan $< 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Uji determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,286 artinya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,286 atau 28,6%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model.

E. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji validitas yang dilakukan pada item pertanyaan kuesioner pada variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid, sehingga item pertanyaan tersebut dapat digunakan menjadi indikator penelitian.
2. Hasil uji realibilitas menunjukkan bahwa tiap item variabel dinyatakan reliabel.
3. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* data tersebut memenuhi syarat untuk berdistribusi normal, sehingga statistik parametris dapat digunakan.
4. Hasil uji multikolonieritas menunjukkan model penelitian tidak mengalami multikolieneritas.

5. Uji asumsi yang terakhir dilakukan yaitu uji heterokedastisitas dengan metode glegser yang hasilnya menunjukkan model penelitian tidak mengalami heterokedastisitas.
6. Uji regresi linier berganda tiga prediktor memperlihatkan hasil adanya pengaruh positif dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.
7. Melalui uji t menunjukkan bahwa dua variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan dan variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
8. Selanjutnya uji F dengan hasilnya menunjukkan terjadinya pengaruh secara bersama-sama yang signifikan dari seluruh variabel independen kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.
9. Hasil Uji akhir Uji Koefisien Determinasi R^2 menunjukan hasilnya nilai nilai *Adjusted R square* (R^2) sebesar 0,286 artinya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 28,6%. Sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

F. SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang di ambil peneliti, maka dapat di ajukan beberapa saran berikut:

1. Untuk Perusahaan

- a. Dengan mempertimbangkan hasil uji F dari model penelitian ketiga variabel independen (kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) PT. Aston Graphindo Indonesia. Harapan perlu adanya peningkatan kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang harus dilakukan oleh perusahaan atau devisi untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Aston Graphindo Indonesia.
- b. Hasil dari uji t menunjukkan kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan komponen variabel yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia, sehingga pihak perusahaan untuk tetap meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang sesuai bagi karyawan guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan menjaga kenyamanan karyawan dalam bekerja di PT. Aston Graphindo Indonesia.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

- a. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan untuk mempengaruhi variabel dependen masih sangat sedikit, sehingga bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil tema yang sama dengan penelitian ini sebaiknya dapat mengembangkan variabel-variabel yang

lainnya, sehingga tidak menutup kemungkinan dengan variabel yang lebih banyak akan memperoleh hasil yang lebih luas cakupannya.

- b. Pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian ini masih belum bisa menunjukkan kenyataan yang sebenarnya terjadi, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya dapat membuat pertanyaan yang lebih baik lagi dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiani, Astrid. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi pada BRI Kantor Cabang Pattimura). *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis: Universitas Diponegoro Semarang.
- Aryati, Maya Tami. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Nonfinansial Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT. Aston Graphindo Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan DISPERINDAG Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.
- Edy. 2008. "Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta Dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 3. Hal. 159-174.
- Fahmi, Irham. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: ALFABETA.
- Fransiska, Tri. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai Bagian kesekretariat Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau". *Jurnal JOM FEKON*. Vol. 1. No. 2.
- Ghozali, Imam. 2009. *Teori, Konsep, dan Aplikasi dengan SPSS17*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen: Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Heidjrachman, Ranupandojo dan Husnan, Suad. 2011. *Manajemen Personal*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hendriawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Unniversitas Hasanuddin Makasar.
- Indriyanto, Taufik Tri. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Surya Kebak tex

Karanganyar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Kusuma, Arta Adi. 2013. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang.

Kusuma, Galih Candra, dkk. 2015. "Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 21 No. 1.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama.

Maryati. MC. 2014. *Manajemen Perkantoran Efektif*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Pratiwi, Amelia, Dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri". *Jom FEKON*. Vol.1 No. 2.

Purnama, Rendra. 2015. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Aston Graphindo Indonesia. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Putra, IGN Marta Eka dan Ni Ketut Sariyathi. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry di Kuta, Badung". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 5. Hal. 1345-1364.

Putra, Sakra Brahma. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.

Rachmadhany, Putri Shovia. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Non Medis Di Rumah Sakit Cakra Husada Klaten. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Rachmawati, Eka Nurani. 2004. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif*. Yogyakarta: Ekonisia.

Reza, Regina Aditya. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja keryawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi: Universitas Diponogoro.

- Ridwan. 2008. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Puataka Setia.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Tri. 2010. "Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja". *Jurnal Among Makarti*. Vol.3 No.5.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.